



TITLE:

女子労働問題(三)

AUTHOR(S):

河田, 嗣郎

CITATION:

河田, 嗣郎. 女子労働問題(三). 経済論叢 1919, 8(5): 636-667

ISSUE DATE:

1919-05

URL:

<https://doi.org/10.14989/127524>

RIGHT:

女子勞働問題(三)

河田 嗣 郎

四 女子勞賃

女子の勞賃が男子の勞賃よりも一般に低廉なることは周知の事實であるが、此の事實に關しては其の理由に就きて大いに研究を要するものと同時に、其の結果に就きては慎重に致察すべきものがある。先づ事實としての男女勞賃の比較を試み、次に之に關する諸多の問題を致へてみるであらう。

事實として女子の勞賃が一般的に男子の勞賃よりも低廉なることは、今更之を數字に依りて證示する必要もないであらうが、兩者の割合が如何なる比較の下に在るかを知らんが爲めに、試に統計年鑑に由りて、我國の一般狀況を窺つてみるに、先づ官廳直轄工場に於ける自明治四十年至大正六年十年間比較は左表の如き有様である。

第九表 官廳直轄工場男女職工一日平均勞賃十年間比較

	男 工	女 工	女子勞賃の男工勞賃に對する割合
明治四十一年	七〇 ^銭	二九 ^銭	四一・四%
同 四十二年	七二	二九	四〇・三%

同	四十四年	七五	二八	三七三
同	四十五年	七五	三一	四一三
同	大正元年	七四	三〇	四一八
大正二年	七三	二九	三九・七	
同	三年	六八	三五	五一六
同	四年	七九	三九	四九・四
同	五年	八一	四〇	四八・九
同	六年	七九	三五	四四・三

平均 均 七五 三三 四四・〇

即ち此の十年間に於て男工勞賃は平均一日七十錢乃至八十一錢の間に在りたるに、女工勞賃は平均一日二十九錢乃至四十錢の間に在り、十年間平均前者は七十五錢後者は三十三錢であつた。從て女工の勞賃は男工勞賃に對して低きは三割七分三厘、高きも五割一分六厘を出でず、十年間を平均して見て四割四分に過ぎぬのである。

更に之を官廳直轄諸工場中の主なるものに就きて個別的に示してみやうならば、大正七年二月三十一日の實狀に於ける比較は左表の通りである。

第十表 官廳直轄諸工場に於ける男女職工一日平均勞賃比較

	男工	女工	女工勞賃の男工勞賃に對する割合%
印 局	七五	三八	四〇・七
鐵 道 院	七七	三一	四〇・三
造 幣 局	六五	三〇	四六・二

東京砲兵工廠	九五	四七	四九五
大阪砲兵工廠	八三	四一	四七八
陸軍被服廠	七〇	三六	五一四
千住製絨所	七九	四四	五五七
横須賀工廠	一〇〇	三四	三四〇
吳工廠	八八	二八	三一八
佐世保工廠	九九	二七	二七三
舞鶴工廠	九八	三五	三五八
海軍造兵廠	九七	三八	三九二
煉炭所	一一三	四七	四二四
製鐵所	六九	三四	四九三
平均	八六	三六	四一九

右表の示す所に因りて是を觀れば、女工勞賃の高低及び男工勞賃に對する比較割合は、工場の種類の異なるに依りて少からず趣を異にせるを知ることが出来る。即ち陸軍被服廠や千住製絨所の如き女子の勞働に適したる所に在りては、女工勞賃が男工勞賃に對する割合比較的が高く何れも五割以上に及んで居るのに反して、海軍の諸工廠の如く女子の勞働に適せざる種類の方面に在りては男女勞賃の比較は女子に都合悪く佐世保工廠の如きは女工勞賃の對男工勞賃割合は二割七分強に過ぎず、他も大抵三割臺に在る有様である。尤も男女工勞賃の比較割合に斯かる相違を生じたるは、前者に在りては女工勞賃の額が他の種類の工場に比して高く、後者に在りては低きにも

因るけれども、主としては被服廠の如きに在りては男工勞賃が他の種類の工場に比して低安なるに、海軍工廠などに在りては男工勞賃が比較的に他の工場よりも高きに居るに原因するものなるを見通してはならぬ。併しそれは兎も角として、右表に掲げたる諸工場を一括して觀れば女工勞賃は最も低きは一日本平均二十七錢に過ぎず、最も高きも四拾七錢を出でぬ。試に諸工場を平均して見るも男工勞賃の八十六錢に對して女工勞賃は三十六錢に過ぎずして、正に前者の四割二分弱に當るに過ぎぬ有様である。

右は官廳直轄工場に就いて觀たものであるが、次に民間工場に於ける状態を検するも事情は略ぼ同様である。試に十四歳以上（*十五歳以上）の職工に就き明治四十年に後大正五年に至る十年間の男女職工平均一日勞賃の比較を示せば

第十二表 民間諸工場男女職工平均一日勞賃十年比較

	男工	女工	女工勞賃の男工勞賃に對する割合
明治四十年	四六 ^錢	二三 ^錢	五〇・〇%
同 四十一年	五〇	二四	四八・〇
同 四十二年	四九	二四	四九・〇
同 四十三年	五〇	二四	四八・〇
同 四十四年	五二	二五	四八・一
同 四十五年	五三	二六	四九・〇
大正元年	五三	二六	四九・〇
同 二年	五六	二七	四八・二
同 三年	五四	二六	四八・一

論 說 女子勞働問題(三)

*同	四年	五七	二六	四六・四
*同	五年	五七	二八	四九・一
平均	均	五二	二五	四八・一

右表民間工場に關するものと先に掲げたる第九表とを比較すれば民間工場に於ける勞賃は男女職工共に官廳直轄工場に於けるよりも低く、男工十年平均勞賃に於て後者は七十五錢なるに前者は五十二錢に過ぎず、女工勞賃に於ても前者の四十四錢に對し後者は二十五錢となつて居る。然し男工勞賃に對する女工勞賃の割合は官廳直轄工場に於ても民間工場に於ても大抵似たものであつて、前者の四割四分に對し後者は四割八分一厘といふ狀態に在る。

次に民間工場の種類別に依り十五歳以上の男女職工勞賃比較を示せば、大正五年に於ける實狀左表の通りである。

第十二表 諸種工場男女職一日平均勞賃比較

	男工	女工	女工勞賃の男工勞賃に對する割合 %
染織工場	四五	二八	六二・二
機械及器具工場	七〇	二九	四一・四
化學工場	五八	二七	四六・六
飲食物工業	五四	二八	五一・九
雜工場	五六	二八	五〇・〇
特別工場	五六	二九	五一・八
平均	均	五七	二八
			四九・一

工場の種類の異なるに依りて男女職工の勞賃比較の上に少からざる差違あることは、右表に因りて是を知るを得る次第であるが、其の然る所以は大抵は工場の種類の異なるに由り男工勞賃に差異あるに存し、女工の勞賃に至つては諸種工場とも略ぼ同様であつて、二十七錢乃至二十九錢平均二十八錢といふ有様である⁹⁾。

扱て以上示す所に由りて之を窺ふに、男女職工の勞賃額は官廳直轄工場と民間工場とに由り、又工場の種類の異なるに由りて少からざる相異を示して居るけれども、男工勞賃に對する女工勞賃の割合に至りては殆んど多く逕庭なく、普通は先づ四割以上五割以下に當るものと見て大過なき有様である。而して此の比較狀況は獨り我國に於て然るのみならず、歐米に於ける男女勞賃比較割合も大抵其邊の見當である。統計は少し古いが一八八三年に於ける英國百十工場の勞働者一萬七千四百三十人と米國マサチュセツツに於ける二百十工場の三萬五千九百二人の勞働者の勞賃に就き男工勞賃に對する女工勞賃の割合としてシドニー・ウエツプ氏の示す所に照し見るも、英國に於ては平均最高一週間勞賃三割六分、平均最低一週間勞賃四割八分、平均一週間勞賃四割一分といふ比較になつて居る。米國に於ては女工勞賃のやゝ高きため平均最高一週間勞賃三割三分、平均最低一週間勞賃六割五分、平均一週間勞賃五割一分といふ狀態に在るのである²⁰⁾。

以上示す所に依りて明かなるが如く、我國といはず歐米諸國いとはず、女子勞働者の勞賃は男子勞働者の勞賃に比して僅少なるを例とし、先づ半額見當のものしか之を得ることが出來ぬ。茲に

(9) 第九表より第十二表に至る四表は第三十七統計年鑑に據つて作製したものである。

20) S. a. B. Webb, Problems of modern Industry, London, 1906, p. 10.

於てか彼の一般的婦人問題が喧しきを致し、啻に人格上に於てのみならず經濟上に於ても男女對當の權利の主張せらるゝに至ると共に、女子勞働問題に於ても亦勞働條件一般に關して男女對等の取扱の要求せられ、勞賃の如きも同様な勞働に對する同様な報酬の支拂はる可きを正當とする所よりして、男女間に斯かる勞賃額の差異あるを不當とするの見解が盛は行はるゝことゝなつた。

『同様な勞働に對する同様な勞賃』の原則の確立せられ、男女間に於ても亦嚴格に此の原則の行はる可く、男女たゞ性を異にするが爲めに其の勞賃が同様の勞働の行はるゝに拘らず區別せらるゝが如きことある可らざるは、誰しも之を認めねばならぬ所である。勞賃が合理的に決定せらる可き限りは必ずや此の原則の確立勵行せらる可きであつて、理論上之に對して異議を挿む餘地はない。併し乍ら此の『同様な勞働に對する同様な勞賃』といふ原則は、之を實地に當嵌めて考ふるに就けては十分細密なる注意を要するものあるを忘れてはならぬ。即ち例へば上に掲げたる諸表の示す所の如き男女間の勞賃額の相異せる事實の如きも、あれだけを見て直ちに男女間に不公平なる勞賃決定の行はるゝものとは爲し難いのである。何となれば上に示す所の如きはたゞ之れ男女職工間に於ける勞賃所得額の比較たるに過ぎぬもので、その比較に於て女工の勞賃所得額が男工の勞賃所得額より少なりとも、そはたゞ所得額に相違ある迄のことで、其の相違は果して何等の理由より出で來りたるかを吟味して見なくては勞賃決定の公平不公平を云々するわけには參り兼ねるからである。

仍て少しく之を致ふるに男子労働者と女子労働者とは同一工場に於て働く場合に於ても多くは仕事の種類を異にするを例とする。即ち同じ紡績工場に於ても男工の當る労働と女工の任務とする労働とは異なる部分の労働たり、又同じ鐵工所に於ても両者は各々異なる労働に従ひ、男工が主として力を要する方面の労働に當れば、女工は主として手先の働を必要とする方面の労働に従事するといふ風である。斯かる場合に在りては、男女労働者が同じ時間働きて男工の得る勞賃所得が女工の得る勞賃所得よりも大なりとも、それは必ずしも直ちに不公平なりとすることが出來ぬ。此の場合には同様の労働に對すの同様の勞賃の原則は適用がないのである。斯かる場合に在りては男女勞賃に差等あるは其各々の爲す労働に差等あり、兩種の労働は各々別種の労働として經濟學上の所謂「互に競争せざる部類」(Non-Competing groups)を形造るものであつて、其の勞賃決定の標準は兩者之を別々に有するものなるを忘れてはならぬ。而して現今大多數の労働に在りては、男女間に此の意味の労働種類上の區別あるに拘らず、從て男女勞賃所得額に差異を生ずるものなるに拘らず、直ちに之を見て男女間に勞賃が不公平に支拂はれ、其の勞賃率に不當なる差別あるが如くに論ずる者あるは、頗る粗雜なる議論を爲すものと謂はねばならぬ。

眞に男女間に勞賃決定上の不公平あるを道はんが爲めには、男子労働者と女子労働者とが同一工場に於て全然同一種類の労働に従事し乍ら、尙ほ其の勞賃に差等ある場合でなくてはならぬ。然かも此の場合につきてもまた注意を要する點は、其の勞賃が時間拂制なるか、出來高拂制なるかといふことである。それが時間拂制なる場合に於ては、同一様の能力を供へたる男女の労働者

が同様の時間數だけ働きて、然かも男子は多く女子は少く勞賃を得るに過ぎざるに於てはそれは確かに公平を缺ぐものと論ずることが出来るであらう。併し此の場合に於ても尙ほ同一様の勞働を同じ時間數だけ爲すとすると、女子の勞働能力の劣れる等の事實ありて、それが爲めに女子勞賃率レが男子勞働賃率よりも低くせられたるが如き場合には、やはり又あながちに不公平を叫ぶことが出来難いのである。次に勞賃が仕事の出来高拂なる場合に就きては、仕事の一單位に對する勞賃率レが男女の間に不公平に定められ、然かも男女は其の仕事の出来高に於て優劣を示す所なしとせば、其の勞賃率の定め方は、不當のものと謂はねばならぬ。けれども若し單位勞働に對する勞賃率レは男女同様に定められ、兩者間に何等の區別の設けられざるに拘らず、男子は多く働き早く好く仕事を爲すが爲めに多額の勞賃所得を得、女子は男子だけ働き能はざるが爲めに勞賃所得少き事情ある場合には、その勞賃所得額に差等あるは男女勞働能率の異なるより生ずるもので、之れ亦制度として何等不公平を叫び不當を鳴らす譯に參らぬのである。

して見れば同様な勞働に對する同様な勞賃といふことは、主として之を勞賃率レに關して致ふ可きものであつて、勞賃所得額レに就いて致ふ可きものでない。而して勞賃率に就きて致ふ場合にも必ずや同一種類の勞働について之を致へ、勞働の種類ジャンルを異にするあるを忘れて議論するが如きことあつてはならぬのである。

此の條件の下に於て之を致察するに於ては、現今男女間の勞賃に關する不公平として論議せらるゝ所が、多くは漫然其の勞賃所得額に關するものであつて、勞賃率決定に關し理論的に其の不

公平を論證し難く、不公平と見ゆる所は實は勞働能力の差異や、或種類の勞働に於ける需給關係の相違やから來るもので、理論上は少しも男女と性の異なるに依りて其間不公平に勞賃率の決定せられたるにあらざるを見る場合が多いのである。而して今女子勞賃が男子勞賃に比し頗る低安なるありとするも、それが女子勞働者の爲す勞働が男子勞働者の爲す勞働と種類を異にし、然かも其の勞働に於て女子勞働者の勞働能力少きに、勞働者としての女子の數は多くして常に勞働市場に於ける勞働の供給多く、然かも亦女子の生産する財は商品として價格低きものなるが如き事情ありとせば、女子勞働者の勞賃率の低く又勞賃所得少き事實の伴ひ生ずるとも、それは寔に現制度の下に於ては已むを得ざる次第である。此の場合に在りては女子勞働者の勞働者としての地位は、不熟練男子勞働者の地位と似たるもので、女子勞働者たるが故に其の勞賃低き譯ではない。經濟的に觀れば女子勞働者たるが故にあらずして、不熟練勞働者たるが故に然るものである。

併し之は勿論一般的に論去し難いのであつて、女子勞働者必ずしも悉く不熟練勞働者たらず、從て問題は一々の場合につき女子勞賃の實際に就きて其の低ければ低き理由を詮穿して見なければならぬのである。けれども吾人は今我國の統計材料に就きて斯の如き詮議を爲すに足るだけのものを得る能はざると同時に、實地的に諸工場に就きて之を研究するの暇をも有せざるが故に、茲にはただ右一般論を掲げて置くに止める。英米の事情に關しては前掲シドニー・ウエズブ氏の研究²¹⁾は參考に値するものたるを失はぬ。讀者の一讀を希望する次第である。

21) S. a. B. Webb, Problems of modern Industry, (Art. "Women Wages.") pp. 46-81

女子勞賃率決定上に於ける公平不公平の議論は暫く之を措き、一般的に女子勞賃率及び所得額に於て、女子の勞賃が男子勞賃よりも低少なるを普通の例とするとして、扱て從來其の理由に就きて致へられたる所、及び其の理由と致へらる可きものを窺ふに之には諸多の事情がある。先づ第一に致へらる可き事情は、從來兎角婦人は一般的に男子よりも劣れりとの觀念の行はれ、それが廣く且つ深く吾等の生活を支配して居ることである。此の觀念は慣習的に出來上つたもので、現今決して理論的に首肯せらるるものではなく、學理上の實證を有するものではない。従て一般婦人問題の如きは極力此の慣習的觀念の誤れるを指摘し、此を打破するに努めて居る次第で、男女同權の主張は此の觀念を根本的に排斥するものたるや言を俟たざる所である。けれども議論は兎も角として、又將來はいざ知らず、現時の事實上に於ては尙ほ此の觀念が廣く社會に實力を有して居るのであるから、之が爲めに女子の人としての價值も其の勤勞の價值も常に男子に比して一段低く評價せられ、女子の經濟的勞働も従て一般的に男子の勞働よりも低き價格を有するものとせらるる次第である。之が爲めに女子は男子と同一様の勞働を爲し其の結果も兩者間に事實上は多く優劣の認む可き無き場合に於てすら、ただ單に女子の勞働なればといふので、女子のした仕事なればといふので、無理由に低く評價せられ、勞賃率も男子より低く定められ、従て女子の勞賃所得額も男子より少きを常とするを免れ難い。之は理論的には甚だ不條理なことであつて、眞實男女の勞働に性質上の相違なく品質上の差等なき場合に於て、たゞ女子の爲す所なればといふだけで女子勞賃率の低く定めらるゝが如きあらば、それは確かに不公平のものとして排斥せなければ

ならぬ。此點は前に述べたる所と併せ致ふるも明かなる所である。

次に唱へらるゝ理由は女子労働者の能率の劣れりとせらるゝことである。是は右に掲げたる一般的觀想と關聯した場合が多いが、又右とは全く離れて唯だ單純に經濟的に女子の労働能率が男子よりも劣れりとす場合も少くない。而して此の後の場合に於ても、概括的に女子の労働能率の劣れるを道ふ場合と、労働の種類を區別し然かも實地の經驗を基礎として之を道ふ場合とがある。是點も亦概括的に之を道ふ場合には其の當否は右第一理由とせらるゝ所に於けると同様であつて、唯だ女子なるが故に同じ労働を同様に爲さしめても男子よりも其の能率の劣れと爲すには幾多の條件的致慮を必要とし、その考慮の行はれざる限り、そはやはり慣習的女子劣等論に歸着せざるを得ぬ。女子の労働能率が男子に劣ることの眞實なる限りは、女子勞賃が率に於ても額に於ても男子より低きに居るとも、そは現制度の下に於ては致方もない所であるが、問題はたゞ然かく一般的に女子の労働能率の劣れるを斷定し得るや否やに存する。

女子の労働能率の劣れることの主張せらるゝ場合には、其の理由としては、先づ女子が労働に従ふは先にも之を示せしが如く大抵娘時代を主とするもので、一生涯労働者たるは少く、普通は嫁入前の一時的労働者たるに過ぎぬので、其の労働年限は數年を出でぬ次第であるから、女子労働者は熟練労働者たり得るの暇なくして労働を止め、従て女子労働者は不熟練労働者多しと主張せらるゝのである。此點は洵に尤もな議論であつて、數多き女子労働者中には勿論永く労働者として労働に従事する者もあり、彼等は随分熟練労働者として立派な腕前を有するのであるが、然か

も此種の者は數の上に於て甚だしく、女子勞働者の大多數は一時的勞働者たり、然かも我國などに於て多く之を見るが如く、轉職の頻々として行はれ、同一種勞働に二三年も勤續する者は割合に少き状態を以てしては、彼等大多數者は終に熟練者たり得るの暇なく、其の勞働能率の著しく低きを奈何とし難いのである。斯かる事情の下に於ては大多數者を標準として一般的に女子勞働者の能率の劣れるを概論せらるゝとも致方はない。勿論議論をしかく一般化するは多少不正確の議は免れずとも、然し大體に於て誤れりとは爲し難い。而して此等の理由に依り女子の勞働能率低くして其の勞賃の率と額との少くとも、それは致方もない次第で、斯かる場合には女子は徒らに勞賃決定の不公平を叫ぶ可きものではなく、寧ろ退いて熟練者の増加、勞働能率の一般的増進を計るに心掛けねばならぬ次第である。

次に女子勞働者の勞働能率に關聯して考へらるゝことは、女子が病に罹り易きことで、之は色々統計などに依りても立證せらるゝ所である。此點は國民の異なるに依りても異り我國と歐米とは多少狀態も異つて居るが、問題はたゞ正確に統計的に其の事實の立證せらるゝや否やに存する。而して又それは勞賃率に關係するよりも勞賃所得額に關係する所多く、女子に月病あることも此點には大いなる關係を有せざるを得ない。尙又考へらる可き事は女子は工場に於て勞働を終へたる後も家に歸りて家事の雜務に任せざる可らず、爲めにとかく過勞に陥り易き事情あることである。尤も此點は紡績織工や製絲織工の如く寄宿舍住ひの多きものに對しては議論にならぬが、自家より通勤する者に就いては確かに考慮中に入るゝ必要ある所で、女子の勞働時間制限を考ふ

る場合などには顧みなければならぬ點である。更に又女子勞働者が過勞に陥り易き事情としては其の有する係累の性質が男子に於けると異なる場合多きことも考へらる可きである。尤も之は一般的に女子勞働者に當嵌まる問題ではなく、女子勞働者中に在りても扶養す可き係累を有する者に限られ、特に又工場工業に於けるよりも家内工業に於ける問題として更に大いなる意義を有するものたることは忘る可らざる所である。然し兎も角も扶養す可き係累を有する女子に在りては、其の係累たるや不具者とか病人とか老衰者とかいふ種類のものゝ多くして殆んど勞働能力なき者たるを多數の場合と爲し男子が有する係累が妻子其他の者を意味し之等は多少は働きて所得の補を爲し得るを多數の場合と爲すと趣を異にするものあるは之を認めなければならぬ。之が爲めに此種の女子は多く所得を得るの必要上過度勞働に陥り易いのであるが、それは同時に女子勞賃率の低きに因りて更に其の必要を強めらるゝものたるを見遁してはならぬ。

次に女子勞賃の低安なる理由としては、女子は從業家庭に於て無報酬勞働に服するに慣れ、現今に於ても其の事情に於て多く變るなきが爲めに、家庭外に於ける企業に雇はれたる場合の勞働に於ても、兎角之に對して十分なる價值の認められず其の評價が低きに傾き易く、特に之に對して貨幣價值の認めらるゝ所少き事情あるを思はねばならぬ。此事は何等理由あるに由りて然るに非ず、たゞ習慣的に又惰性的に然かるものあるに過ぎぬのであるから、今後社會生活が益々理智的に行はるゝに至り、人の勤勞の價值特に其の經濟價值が合理的に評價さるゝの傾向を増すに連れて、漸次亡び行くであらうけれども、現狀に於ては尙ほ少からざる勢力を有するを否み難く、

然かも之は先に第一の理由として述べたる女子に對する一般的輕蔑と關聯する所なきを得ざるものである。而して罪は固より社會一般に存することであるが、女子自身も亦自己の勞働に對する正當なる評價を爲す得ず、低き報酬を得て満足し敢て多く其の不條理を怪まざるの狀あることは觀過す可らざる事實であつて、大多數の女子勞働者に然かる實狀ある限り、之は先づ女子勞働者自身の自覺を必要とする所である。一般的に勞働運動が勞働者自身の人としての又經濟上に於ける價值認識を基礎とするが如く、女子勞働問題も女子自らに於ける這邊の自覺を第一要件と爲すは、此等の事情を致ふるに就けても明かなる次第である。

次に掲ぐ可き事由は女子の勞働が多くは一家經濟の補助の爲めに、一家の總所得を増すが爲めの補充として行はるゝ場合多きことである。即ち一家の主たる者の所得が十分ならざるが爲めに、女子をして出で、賃金勞働に服せしめ、其の勞賃を以て多少ともに一家の所得の不足を補はしめんが爲めに女子勞働の行はるゝ事情多きことであつて、此の事情あるが爲めに、女子の勞賃はたとへ少くとも、有は無より優れりといふ位に考へられ、勞働を爲す女子及び其の父兄は初から多く女子勞賃の高低を意中に置かず、遊ぶで過ぐすよりも兎も角何かを獲來らんとするを例とし、雇主も此の事情を知るが爲めに其の勞賃率を安くし企業家と勞働者と共に不云不語の内に自ら一種の風を造りて女子勞賃の低安を見るに至らしむるのである。此の事情は我國の如く舊き家族制度の命脈の尙ほ大いに保たれたものと、歐米諸國の如く個人主義制の確立されたる所とに於ては少からず事情を異にし、我國の如きに於て其弊一層甚しかる可きは賭易き所である

が、然し個人主義の國々に於ても一家の消費經濟はやはり一家共通であるから、右の事情は依然之を免れ難いのである。併し我國の實狀に於て父兄が娘妹を喰物にし強いて之を工場に送り其の日々の仕送りに依りて一家の經濟を補ひつゝある事情は随分甚しき弊害を伴ひ易き次第なれば、此邊の事は諸多の問題に關聯して講究を要する所である。

次に考ふ可きは女子の勞働が又、結婚前暫時働きて多少の結婚費を貯へんが爲めに行はれ、乃至は又女子が小遣錢ポケットマネーを得むが爲めに行はるゝ場合多きことである。此の事情も右の事情と相似たる意味を有し、女子勞賃決定上に相似たる働を及ぼすものである。女子勞働者が先に示せしが如く大多數は未婚者で年齢も結婚期前なるが多く、數年勞働して然る後に結婚し結婚するが爲めに輒ち勞働を廢棄するものなりとせば、結婚費の用意の爲めに工場勞働に服する者は中々多數に上ばるものと見なければならぬ。何れにしても女子の勞働が或は一家の所得の補充の爲めに行はれ、或は結婚費補足の爲めに行はれ、或は唯單に小遣錢を得むが爲めに行はるゝ場合多きに於ては、其の勞働は生活の絕對必要の爲めに行はるゝものと大いに面目を異にする所あり、男子の多數が活くるか餓ゆるかの爲めに自己及び一家の運命を荷つて働くに比して其の眞剣さを缺いて居る點は、勞賃決定上には少からざる意義を持たざるを得ない。生死の問題の爲めに勞働する者に對しては勞賃は少くとも其人々をして人間らしき生活を爲すを得せしむるに足る額を標準と爲し、此の標準が常に勞賃の高低を調節する働を爲さなければならぬ。財の價格が市場に於ける需要供給の關係に依りて決定せられ乍ら、其の價格の高低は常に財の生産費に依りて調節せらるゝ、

が如く、勞賃も亦勞働市場に於ける需給の關係に依りて決定せられ乍ら、常に『生活の標準』なるものが勞賃の高低を調節するものたるの理は經濟學の示す通りである。而して男子の勞働は大抵は自己及び一家の生活を維持するが爲めに行はるゝものであるから、其の勞賃は此の『生活標準』の調節を受けるけれども、女子の勞働は唯だ補充的のものや多少の小遣取の爲めなるが多しとせば、その勞賃が比較的低安に決定せらるゝとも、其の調節の行はれ難く、女子は少きを得て満足する次第である。満足はせずとも元來生死に關する問題ならざるが故に我慢をすれば我慢が出来るのである。

次に記す可き事由は女子の勞働は右の如く生活の支持の絶對的必要に迫られたるが比較的少きに加へて、それは又或る場合には、勞働以外身體にくつついたる或物を賣ることに依り其の勞賃額の少きを補ふを得るの事情あることである。之は勿論總ての女子勞働者に關して謂ひ得可き所ではなく、女子勞働者の大部分がそうであるなどとも言へた話ではないけれども、多少此の事情あることは考へなければならぬ所である。而して此の事情は又我國に於けると歐米に於けると、歐米に在りても國々に依りて大いに趣を異にする所であるし、集娼制度の行はるる國と散娼制度の行はるゝ國とに於ても大いに事情を異にし、又更には女子勞働の種類に依りても甚だ狀況を異にする次第であるが、家屋の構造の斯の如く、散娼制度の行はるゝこと斯くの如き歐洲の國々に於て、或種の勞働に従事する女子が、勞働以外身體の或働を賣りて勞賃所得を補ふの實狀あり然かもそれが比較的廣く行はれつゝあるは之を否むことが出来ぬ。女子が此の最後の手役を有し之に訴ふる

と否とは別として之に訴へんとせば訴へ得る可能性を有することは、又女子が比較的低安なる勞賃を得て我慢し得る多少の理由とならざるを得ないのである。尤も此の事情は女子勞賃の低安なる原因を爲すよりも勞賃の低き結果として已むを得ず行はるゝのではあるけれども、此の最後の手段ありといふ事實が多少女子勞賃の低きに居る理由を爲し少くともその昂騰を妨ぐる理由と爲すことは之を考へなければならぬ。要するに身體其物を賣る方が高き報酬を得る限り女子勞働が安く評價さるゝは免れ難いのである。是は洵に悲む可く耻ぢ可き事實で現代文明の一大汚點であるけれども、然し現時の經濟制度の如く、生活と勞働とか密接の關係を有し、人々は自ら自己の生活を支持せざる可らず、女子と雖も己を養ひ呉るゝ父兄や夫のなき限り、又自己の有する財産のなき限りは、自ら働きて活きざる可らざる制度の下に在りては、働きて十分なる勞賃報酬を得ざる場合に、活きんが爲めの必要上此の最後の手段の取らるゝことあるも、そは何等怪む可きではない。而して苟も人格を無視し名譽と自尊心とを抛ちて了へば、此の最後の手段は比較的經濟上の効果多き手段として好むで用ゐらるゝに至るを避け難いのである。之を惡み之を耻ぢ之を以て現代文明の汚點と考ふる者は女子と男子と共に女子の人格を尊重するに至らむことを希ひ斯かる世運を造るに努むると同時に、勞働といはず一般に身體に個有のものを賣りて生活せざる可らざる制度を革め、勞働と生活との直接必至の關係を斷ち切るに努め之を斷切り得可き組織を造るに盡力せなければならぬのである。一般的に代價を得て身體の働を賣る制度を革むるに盡さなければならぬのである。希くは女子と男子とをして共に肉と心の尊きを知らしめよ。

女子勞賃の低き理由として最後に考へらる可き事情は、女子労働者の間には職工組合團結の發達せず、之を缺ぐもの多きことである。此の事情も亦國々に依りて趣を異にする所で、我國の如く男子労働者の間にすら未だ職工組合の發達を見ざるものに在りては、之が爲めに特に女子勞賃が男子勞賃に比較して低安なりとは爲し難いが、英國などの如く男子労働者間には職工組合の著しき發達を見たるに、女子労働者間に其の發達の後れたる事情ある所に在りては、此が爲めに男子勞賃の比較的高きに女子勞賃の之に伴つて高きを得ざる所あるを否み難い。苟も現時の經濟組織の下に於て企業上雇傭せらるゝ労働者の勞賃を労働者に有利なるやう契約を取結ばんとせば、労働者間に有力なる組合團結の存在することは必要缺ぐ可らざる所である。個々の労働者が個々に企業家と労働契約を結ぶ分では、啻に勞賃の上に於てのみならず、一般に契約條件を自己に有利に締結するは實際上出來難い所であつて、之を救ふの道は労働者が團結して組合を組織し、労働契約は凡べて組合の名に於て組合の手に依りて取結ばれ所謂集合コレクティブバインディング取引に依りて労働者の企業家に對する地位を進め利益を進むるの外はない。而して英國などに在りては男子労働者間に此の組合團結の大いに發達せるものがある爲めに、男子組合労働者の勞賃其他労働條件は頗る有利なるものあるに至りたるに拘らず、女子は從來兎角男子労働組合より排斥されて是に加入し難く、又女子自身の間に於ける女子労働組合の發達も兎角思はしからざるものありしが爲めに、女子が労働契約を取結ぶにつけては常に不利益なる條件に甘んぜざるを得なかつた。此の事情は近者女子労働者の自覺に依りて大いに改善さるゝに至つたけれども、それでも尙ほ此點に關して男女對等

の地位と勢力との造り上げらる、だけでも前途は可也遼遠なりとせなければならぬ。況んや我國の如きに於ては前途は今俄かに見定め附き兼ねる程である。而して從來男子組合が女子労働者の加入を歓迎せず、兎角之も排斥するの風ありしことは、それが女子なるが故に例の偏見よりせられた事情もあるであらうが、主としては女子労働者が不熟練労働者であつたからで、不熟練労働者は女子たると男子たるとを問はず、一様に職工組合の排斥する所となつて來たのである。併し企業の現制度の下に於て労働者の地位を上げし勢力を増し、企業家に對して利益の伸張を計らんとせば、堅固有力なる組合を組織するは必要缺く可らざる所であるから、今後の問題としては是非とも、労働組合の發達が企圖せられねばならぬ。

以上論する所を總合して致ふれば、現今女子勞賃の比較的低安なるには洵に相當の理由あるを知ることが出来るのであつて、其の理由と見らるゝ諸點を纏めて之を致ふれば、(一)女子の人格的尊重の行はれず、男子は勿論のこと、女子自らも之を尊重する風の生じ來らざる限りは女子勞賃の低きを免れ難く、(二)又女子労働が今少しく職業的となり永續的な女子労働者の數の増し一般的に女子労働者に熟練労働者の増加するにあらざれば女子勞賃の低きを免れ難く、(三)又之と關聯して家族制度の存續し女子労働が一家所得の補充の爲めに行はるゝ事情の存する間は女子勞賃低きを免れ難く、(四)又最後には女子労働者間に團結の出來上り團體運動の盛に行はれざる限りは女子勞賃低きを免れ難いのである。而して此等の中に在りて最も多く經濟的の意義を有し、又差當り

改善の必要と改善の望との存し、又社會生活一般の推移を待たずして改善運動の行はれ易きは最後の組合團結に關する事之である。吾人は今少しく之に就いて述べて見なければならぬ。

五 女子労働組合

労働の現制度の下に於て女子の労働條件を合理的ならしめ、又之を女子に有利ならしめむが爲めには、女子労働者の間にも堅固なる職工組合の組織するを必要とすること前に通ぶる通りである。而して英米其他に於ては實際上女子労働組合運動は夙に起つて來て居るのであるけれども、種々の故障の爲めに兎角十分なる發達を遂げ得なかつた。

女子労働者間に組合團體を組織するの困難は種々あるやうであるが、就中主要なる事情と思はるゝものは、第一には女子の労働が前に屢々之を明かにせし如く一時的性質を有し永く労働に従事し之を以て生涯の職業と爲す者少く、然かも労働に従ふ女子は大抵二十歳前後の比較的年少者たること之である。即ち女子労働者は一時的労働者で其の勤続年限は二三年乃至五六年を出でざるが大多數で十年を超ゆる者は甚だ少きやうな有様であるからして、女子は労働に在る間組合を組織して永久的利益の建設を爲すの心懸なく、又組合を組織せむにも組合員たる者の出入頻繁にして組合の健實性を得難く、之が爲め組合組織は實に困難ならざるを得ないのである。尙又從來職工組合は主として熟練労働者を中堅として組織さるゝのであるが、女子労働者は此の意味に於ても中堅となりて組織維持の任に當る者を得難き事情あり、又既成の男子労働者の組合に加入せむ

にも此の意味に於て排斥さるゝを免れ難かつたのである。

次には、男子に在りては結婚すれば益々其の職業に執着し團體に對しては益々密接の關係を結ぶを例とするけれども、女子は之に反して、結婚すると同時に經濟的獨立に對する希望を拋棄し其の努力を失ふが多數であつて、結婚するといふことは大多數の場合に於て雇傭勞働を止むるといふことであり、之を止むれば輒ち全く之に關する利害を感ぜざることとなる。之が爲めに女子は勞働するは結婚する迄のことだからといふので多く組合なるものに利害を感ぜざるに加へて、一旦之に加入して居ても結婚すれば之を脱退するに至るのである。此の事情は前掲の事情と互に關聯した事柄であるが、女子勞働者間に組合を組織するの困難にして其の發達の十分なるを得ざる理由としては是非考慮中に入れなければならぬ所である。

次には從來の經驗に於ては、近者女子教育の盛となり少くとも普通教育は男女同様に行はるゝに拘らず、女子勞働者は識見低く利己心強く猜忌心深く又共同利害に對して無關心なる者多くして、此の事情は組合組織に關しては其の最も必要とする精神上の要件を缺ぐことなるが爲めに、大いなる障礙たるを免れ得なかつたのである。女子が一般に先天的に右述するが如き性情を有するかどうかは疑問であるが、現狀に於ては古くより行はれたる女子屈服の結果として女子が兎角曲み根性を有し胸量狭くして人と事を共にし難き傾向あるは一概に否定し難き事實である。惟ふに之は寧ろ後天的に古き以來の生活上の習慣や社會教育上の缺陷やからして今尙ほ惰性的に持つて居る性情と信ぜらるゝのであるから、今後は段々と薄らいで來るであらふけれども、今日迄の

所では歐米諸國特に女子解放の比較的行はれたる北米合衆國の如きに於てすら、此の性情あるが爲めに組合組織は大いに妨げられたとせられて居る。況んや我國の如きに於ては今日は勿論のこと今後と雖も暫くは此點に於て少からず事情の困難を感ずるであらう。

次に掲ぐ可きは女子労働者の勞賃所得少くして、組合を組織して之を維持する會費負擔に堪へ能はざるの事情之である。尤も労働組合中に在りても佛蘭西式のサンデカーや其他一般に新組合と呼ばれるものに至りては、組合員に多くの會費を支出せしむることはないけれども、彼の英國式の職工組合に至りては、それが元來熟練なる優良職工の組合團結なるが爲めに、會費負擔の如きも可也重く、此點に於て亦多少は劣等労働者の加入を防ぐ門柵を造らんとしつゝあるの事情もある。而して若し労働者の組合が企業の現制度の下に於ける労働條件を労働者に有利ならしむるを目的とするもので、革命運動の爲めに造られたるものならざる限りは、組合の維持の爲めに、又或は同盟罷工を行ふが如き場合の備への爲めには、可也十分に組合の備金を調へて置く必要はあるのだから、其の必要とする會費負擔にも堪へ能はざるが如き僅少なる勞賃所得を有する者の間には、男子たると女子たるとを問はず、有力なる組合は發達し難いのである。

次に女子労働者の間には共同運動に對する訓練の足らざることも亦女子労働組合の發達を妨ぐる事情としては考慮せざる可らざる點である。此は元來女子が社交生活に慣れず、特に下級の社會に於て然るものあるより來る事情であるが、一つには又労働時間の長くして身神に餘裕なきに加へて、女子は既述の如く工場に於ける労働を終へたる後も家事の雜用に追はるゝこと多きが爲

めに、餘れる時間を利用して集會に参加し其他一般に社交に依りて共同生活の意義を體得し又共同運動の訓練を経るの暇を有し得ざるが爲めに然るものなるを知り得らるゝのである。而して此事歐米に於て已に然りとせば、我國の如く男子勞働者にすら一般に共同生活と共同運動とに關する訓練の缺けたるものに在りては、尙更以て然らざるを得ざる次第である。

次に考ふ可き事情は、企業家側に於ける女子勞働組合反對の態度強く、女子に對しては雇主の威壓の利き易きことである。此の事情は女子の間に共同一致の運動の行はれ難く、其間に有力なる組合も存在せぬといふ事實の爲めに益々然るに至るのであるが、然し又同時に此の事情あるが爲めに女子組合の發達の妨げらるゝの大なることも之を認めなければならぬ。女子勞働者に對して雇主の威壓が有効に行はれ易き理由は絮説を待たざる所だが、然し女子の性質の柔順で、感情に強き等の本性あるに加へて、女子が從來生活上一般に男子の壓制に慣れ、男子に對して頭の上らぬものといふ一般の氣風の造り成されて居ることは、注意を要する點であつて、婦人解放の要求の起り來るも免れ難く、又其の解放の行はれ、人格上に於ける男女對等が實際生活の上にも其の效果を示し來るに至れば、這間の事情も亦大いに改まつて來るであらう。遮莫現狀に於ては女子勞働者が組合運動でも起さんとするに於ては雇主は直ちに其の主唱者と目指さるゝ如き者數人を拉して嚴重に之を所謂し之を犠牲に供して一種の恐脅政治を行ひ、以て一撃の下に運動を挫折せしめんとするが常例である。

最後に、從來は英國などに在りても女子勞働者に對しては兎角男子勞働者組合が排斥の態度を

取りたること、亦少からず女子の組合運動を妨けたるを記さなければならぬ。男子組合が今少しく女子労働者に對して同情ある態度に出で、之を誘掖して組合組織を助けたならば、女子労働組合は今少し容易に發達し得たる可きや疑ひ難き所である。然るに從來は男子労働者は一にはたゞ漫然女子を輕蔑する感情より、一には女子労働者を以て不熟練労働と看做す所より、一には從て女子は男子の労働に對する競争者で、常に安き勞賃を以て男子に競争し男子勞賃の標準をも低下せしむるものなりと考ふる所よりして、女子労働者を排斥し、其間に有力なる労働組合の組織するが如きあらば女子の競争力益々強大となりて男子労働者に取りては憂ふ可き結果を齎すに至る可しとして、陰に陽に女子労働組合の發達を妨けたのである。然れども近時に至りては事情大いに緩和し來り、男子労働者と女子労働者とは労働の種類を異にする場合多く、必ずしも両者は常に競争者たる地位に立たざるものたるの事情の明かなるに至れると同時に、労働者としては男子も女子も共に利害を一にするもので、資本の壓迫に對する労働の解放を行ひ、一般的に労働者の利益を伸張せむが爲めには、男女は事を共にこそす可けれ、決して牆に相闘ぐ可きにあらざることの廣く考へらるゝに至り、男子労働組合にして女子の加入を歡迎するは勿論のこと、男子組合が指導して女子組合の發達を助けんとするの風表は來つたやうである。

扱て右に論ずる所は女子労働組合の設立及び發達を困難ならしむる諸事情であるが、次に進むで女子労働組合の組織の方法に就いて見るに、それに關しては先づ女子労働組合は之を女子労働

者のみの力に依りて組織せざる可らずと爲し、智識階級の人々や有産階級の人々やの指導に依り助力に依りて之を造る可きものに非ずとの見解の行はるゝに至りたるを一言せなければならぬ。それといふは從來英國などに於て可也早くより女子の間に組合を組織するの必要の唱道せられ、又實際に於ても其の組織運動の行はれ、現に女子組合として相當の發達を遂げ得たるものも少からざれども、此等は大抵は智識階級の人々の指導援助に依つて行はれたもので、或る場合には資本家といはるゝ人々の應援をも受け其他種々の方面より助を受けたのであるが、斯かる他力主義は之を排斥せざる可らずといふ氣運の動き來りたる譯合なのである。即ち從來女子勞働者の智識低く力乏しかりしが爲めに彼等自身の力のみを以てしては所詮組合團結の出來上がる可くもあらざりしかば、彼の一般的婦人運動に與はれる婦人や、其他特に女子勞働者の爲めに盡さんとせる婦人等が卒先して女子勞働者の自覺を喚起するに努め、彼等の間に奔走して組合組織を實地に發現せしむるに至つた。而して其の功績は實に没す可らざるものがあるのである。けれども近時漸く女子勞働者間に自覺の確立するに至り彼等の間にも識見あり能力ある者を見るに至りてよりは、又一般に男女を問はず勞働者自らに依りて行はるゝ勞働運動の氣運熾なるに至りてよりは、勞働者は自己の階級の爲めに自己の力に依りて運動を起し自己の力を以て業を成さんとするもので、然かも勞働者の階級は何時資本主其他有産階級なる者と利害を共通にせる所なく、寧ろ有産者階級に對しては利害相反し互に敵對の地位に在るものなれば、彼等の階級に屬する人々の援助に依りて組合運動を起すといふが如きは自家撞着たるを免れざれば、勞働者は男子たると女子たるとを問

はず、兎も角自己の力に依りて運動せざる可らず、之れ自助の本義であつて、自助に依らざる勞働運動は到底物になり得可きでないと主張するものあるに至つた次第である。又彼の智識階級に屬する人々の如きもその人々が無産者階級に屬するものたる限り勞働者と利害を共通にする所がないではないが、然し勞働者といへば即ち腕の力身體の力に依りて働きのみに依りて生くる者で、然かも其の生活の狀態と、依りて造れる社會とは、所謂智識階級の人々とは頗る異なるもの、所詮兩者は別天地に住する者で、尙又勞働者が勞働者としての利害を致ふるに就けては智識階級の人々と事を共にする理もなく又必要もなきものなれば、此等の人々の助に依りて勞働運動を行ふも亦徹底せる勞働運動たり難しとして、之とも離れんとする傾向あるに至つた次第である。凡て此等の傾向は獨り女子勞働者に關するものではなく、又組合運動に限られたることでもなく、つまり廣く勞働運動に關するのであるけれども、そが女子の組合運動に關しても亦表はれ來るは止むを得ざる所である。而して又此の傾向は近者勞働運動が社會主義運動化せむとする一般的傾向と結び付いたもので、其の勢がどれ程まで實勢力を有するかは今の所不明であるけれども、要するに斯かる傾向を持てる主張が女子勞働組合の組織に關しても行はるゝあるに至りたることだけは之を知らなければならぬのである。

右に關聯して起り來る問題は女子勞働組合は職業の種別に從ひて組織さる可き職工組合たる可きか、將又勞働者全般に涉りて組織さる可き一般的勞働組合たる可きかといふことである。即ち Craft union 乎 Labour union 乎といふ問題であつて、是はたゞ組織の範圍を異にするのみなら

す、同時に性質目的任務等をも異にするものなれば、兩者何れを選ぶ可きか、兩者何れが發達す可かといふことは、甚だ重要な問題たらざるを得ない。職業の區別に従つて組織さるゝものは彼の英國流の職工組合（フレイドユニオン）であつて、之は其の目的とする所に於ては經濟の現制度と根本的に矛盾するものでないけれども、一般的勞働組合に至つては現制度の打破と新制度の樹立とを要するを常とする。前者が職工組合主義（フレイドユニオン主義）を樹立せんとするに對して後者は社會主義的傾向に據つて立つものである。されば尙に女子の勞働組合に限らず一般的に勞働組合が其の何れに偏せんとするかは、總て勞働運動の傾向をして社會主義に向はしむるや否やを決するに足るものであるが、女子勞働組合に於ても亦それが何れに傾かんとするかは將來に於ける女子勞働運動の方向を定むるには甚だ重要な意義を有する次第である。而して職工組合に在りては或種職業に於ける組合所屬勞働者の福利を増進し、組合に屬する者の勞働條件を有利ならしめ、勞働契約は個々の勞働者をして個々に之を締結せしめず、常に組合の手に依りて集合的に雇主との間に契約を結び、此の集合取引に依りて有利の條件を獲得せんとするを以て目的とし又任務とするのであるけれども、一般的勞働組合に在りては、團結は勞働者の全階級の解放の爲めに行はれ、其の目的とする所は資本の壓迫に對して完全に勞働の解放を期し、資本支配の生産組織を革めて勞働支配の生産組織を造り出さんとするに存し、從て其の任務とする所も、資本主階級に對して勞働者階級の一般的結束と之に依る階級戰爭の遂行とに存せざるを得ない。而して此の後者に在りては其の目的とし理想とする所は、一口に社會主義に在りといふたばかりでは餘りに其の色彩が色々であつてわかり兼ねるのであるけれども、兎も角經濟の現制度を否認するに於て傾向を同うし、其の目的が經濟組

織の根本的改造に存するを認めなければならぬ。

從來女子の勞働組合運動はやはり英國を主として行はれ、從て其の組合は職工組合式のもの为主としたのであつて、現今も大體に於ては依然變る所なきを謂ひ得る。けれども今や勞働運動に社會主義的傾向の大きいに加はり來りたると共に女子勞働組合運動に於てもやはり其の傾向の大きいに表はれ來りたるは之を認めなければならぬ。此點に關して議論を進むれば際限もないことであるから、此所にはたゞ之だけに止めて置く。職工組合の性質や組織や職分やに就いては讀者は拙稿『職工組合論』を參照せられむことを希望する。²³⁾

次に問題となる點は、女子勞働組合の組織は女子勞働者のみに依りて行はる可きか、將又男子と共に組織せらる可きかといふことである。是亦尙に便宜上の問題たるに止らず、女子組合運動の性質よりして斯く別れ來らざるを得ざる所で、やはり前に掲げたる二事項と關聯した問題である。職工組合主義の下に於ても亦男女は共同の組合を組織して不都合ある譯ではなく、實際に於ても男子組合が門戸を解放して女子勞働者の加入を迎へたり、又女子組合が一度成立して後に男子組合に合體したりしたやうな例もないではないが、大體に於ては女子は女子だけで自己の組合を造るのが大多數の例である。而して彼の一般的勞働組合に於ては、組合が元來勞働者一般の階級的利害休戚の爲めに造らるゝものであるから、其間多く男女の區別の立てらる可き筈のものではない。之はたゞ男女共同一致して勞働者の全階級のソリダリチーの爲めに盡す可きものである。

現今勞働運動に社會主義的傾向の加はり來ると共に、女子は女子として特別の組合を組織せんよりは寧ろ男子と共に一致運動を取るを合理的なりとし、勞働問題に關してまで之に婦人問題的

23) 『職工組合論』一經濟論叢第六卷第一號第四號及第六號所載

色彩を加ふるは好ましからざることをする傾向が見へて來たやうである。婦人問題としては飽迄對男子といふことを必要とするのであるが、それは女子が男子より繼兒扱にされ、不條理で不公平な待遇を受ける限りに於て必要なのに過ぎぬから、若し勞働問題に於て此の不公平なる待遇の行はるゝなく、又何等男子と利害の相反するはなく、男子も進むで女子と共同一致の運動を取らんと欲し女子も亦之と事を共にするを事理に叶へるものと爲すに於ては、彼等はたゞ勞働者なる理由に依り勞働者の階級の爲めに、其の全般的利害の爲めに共同の組合を組織するに於て何の差支もない筈である。兎も角此の傾向の近者現實に認む可きものありとせば、そはやはり勞働運動の一進展と見る可きであつて、然かも其の傾向の大いに進み行くに於ては、女子勞働問題といふ特別の問題は漸次に其の意義を失ひ、渾一なる勞働問題として發展す可き筈である。吾等は刮目して前途を見なければならぬ。

斯の如く論じ來つて吾人は最後に女子勞働組合の實例に就いて少しく記す所がなくては止み難いのであるが、女子組合の從來の本場所はやはり英國であつて、他の諸國は多少づゝ之に後れたるを否み難く、我國は全く問題には上ばり得ぬ。

英吉利に於ける當初の女子組合は皆熟練女工を以て造られたる職工組合であつて、其の初めて發達を見たるはランカシャイヤーの紡績工女の間で前世紀の中頃からのことである。ランカシャイヤーに於て早く其の發達を見たる理由は、一には工場が地方的に集中せられたることゝ、二には女工の數の多かりしが爲めに其間に職工組合の組織せらるゝは男子職工に取りても有利なりし

ことである。併し此の地方の女子職工組合は出来上りは出来上つたもの、當初は殆んど男子に依りて管理せられ、女工は組合員たる乍ら多く組合の集會にも出席せず、又役員に女子を選出することも之を爲さなかつた。何故に然りしかといへば女子は之を爲すに依りて雇主より處罰せらるゝを恐れたるに加へて、労働時間長きに過ぎ過勞に苦みたれば労働を終れば早く家に歸りて休息するを之れ欲したると、更には當時一般に女子は家庭に在りて家を守る可きもので社會的に活動す可きものにあらずといふ道念の強かりしが爲めなりとせられてある。けれども近時に至りては事情は大いに變化し來り女子も亦家庭を出で、社會的に活動せざる可らざることの覺るゝに至り、社會的事情が女子の生活、其の職業、其の健康、其の幸福の上に直接至大の關係を有するものなることを知るに至つた。特に紡績工場は今や殆んど全く女子の労働に依りて行はるゝに至りたるが爲めに女子も亦團結を堅くし、組合の事務は女子自ら之を處理せざる可らざるの必要切實なるに至つた。其の結果として今や役員も女子なるが多く、集會の如きに於ては固より多くの出席者を見るに至つたのである。

綿糸工業以外に在りては繊維工業の中に於ても他の方面には女工職工組合の發達大いに後れ、尙ほ多く見るに足るものなき有様である。被服業に於ては女子職工組合は著明なる發達を遂げつつある(一九一二年に於ける組合員數一萬人)。印刷業に在りては女子職工組合の發達困難なる有様であるが、之は主として男子職工が女子を加ふるを好まず、女子は印刷業に適せずとして之を排斥するに歸因すとせられてある。烟草業に在りては初め男子組合以外に女子組合を造つたのであるが、後に至り分立は双方の利益ならざるを見て合同してしまつた(然し女子組合員は一九一〇年

に於て二千人を算するに過ぎなかつた。此種の例一々上げ来る必要はあるまい。

女子労働組合の聯盟としては『女子職工組合同盟』Women's Trade Union League なるものがある。之は一八七五年にバタソン夫人 Mrs. Paterson の熱心なる盡力に依りて出来たのであるが、それ自身一の職工組合として其の任務を行ふわけではなく、女子労働者の間に職工組合の思想を注入し、組合の組織を助け、女子労働状態の改善を促すを目的とするものたるに外ならぬ。而して諸方面の女子職工組合は其の支部たることを得るものとなつて居る。

右等以外に於て不熟練女子労働者の間に造られたる新組合として知られたるものは、一八八八年に倫敦イースト、エンドの憐れなる隣寸女工の間に同盟罷工の行はれたる後に造られたる組合や、其の翌年やはりイースト、エンドの製繩女工の間に造られたる組合等が最初の試みであつて、此等の組合の組織せらるゝに就いては所謂智識階級の婦人の熱心なる努力や、社會一般の同情ある後援等が與つて大いに力あつたのである。尙は一九〇七年には Cradley Heath の製鎖女工間に組合の造られた有名な話がある。之亦一々此所に例示する必要があるまい。

尙ほ此等の外に『女子労働者國內同盟會』The National Federation of Women Workers なるものがある。是は前に掲げた女子職工同盟會 W. T. U. I. の指導の下に一九〇六年に組織されたもので、未だ職工組合を有せざる不熟練女子労働者間に組合を組織せしむる爲めに彼等の間に盡力するを以て目的とする。而し之は彼の男子職工組合の同盟會たる『職工組合一般聯合會』The General Federation of Trade Unions や『職工組合會議』Trade Union Congress と連絡を取りて働くもので同盟罷工の行はるゝ場合などには大いに活動するのである。(終)

24) 英國女子職工組合の事例に就いては Hutchins, ibid. pp. 92-177 を参照せられたし。